

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Informasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan di dalam suatu organisasi ataupun instansi, organisasi atau instansi umum, pemerintahan, maupun pendidikan. Informasi juga merupakan suatu kebutuhan bagi manajemen di dalam pengambilan keputusan. Informasi adalah data yang diolah menjadi lebih berguna dan bermanfaat bagi pengguna serta untuk mengurangi ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan suatu keadaan (Anggraeni, 2017). Satu kebijakan yang diambil haruslah tepat dan maksimal sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Informasi yang diberikan semaksimal mungkin dapat disajikan dengan baik kepada pembaca dan dapat dipertanggung jawab-kan kebenarannya oleh penulis. Sebuah informasi yang baik meliputi ketersediaan (*availability*), mudah dipahami, berhubungan (*relevan*) dengan permasalahan, bermanfaat, tepat waktu, handal (*reliable*) dan sumbernya akurat tanpa salah, jelas, tepat, dan konsisten (Rahmat, 2017).

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 3 adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan yang berlokasi kantor pusat di kota Surabaya di mana mengelola sebanyak 43 pelabuhan yang tersebar di 7 provinsi. Dalam menjalankan bisnis sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Berkaitan dengan sistem manajemen kerja yang baik maka pihak instansi terus melakukan perbaikan terhadap pegawai yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan (UU No. 43 Tahun 1999 jo. UU No. 5 Tahun 2014). Salah satu bagian dari manajemen pegawai yang terus diperbaiki adalah tentang sistem kenaikan jabatan pegawai, jabatan dalam lingkungan birokrasi

pemerintah adalah jabatan karier yang dibedakan menjadi jabatan struktural dan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas tercantum di dalam struktur organisasi, sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas akan tetapi dari sudut fungsinya diperlukan oleh organisasi (Maryoto, 2019).

Saat ini di lingkungan instansi Pelindo dalam proses kenaikan jabatan pegawai masih berdasarkan penilaian yang *subyektif* keputusan pimpinan secara langsung. Kenaikan jabatan pegawai hanya dilakukan dari satu sisi referensi pimpinan saja tanpa ada perhitungan kriteria-kriteria tertentu yang dapat diukur dan kurang transparan dalam prosesnya. Permasalahan yang timbul berkaitan dengan proses promosi kenaikan jabatan tersebut adalah tidak sesuai penempatan dengan kemampuan pegawai yang berakibat pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat.

Untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada maka di perlukan suatu metode yang dapat digunakan dalam promosi kenaikan jabatan pegawai. Salah satunya adalah *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making* (FMADM) merupakan suatu metode yang digunakan dalam mencari sebuah alternatif optimal dari beberapa sejumlah alternatif yang ada (Febrina, 2018). FMADM dilakukan dengan menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses pe-rangking-an terhadap alternatif-alternatif yang tersedia (Fachmi, 2006). Beberapa metode yang dapat menyelesaikan permasalahan FMADM yaitu *Simple Additive Weighting*, *Weighted Product*, *ELECTRE*, *Technique for Order Preference Similarity Ideal Solution*, dan *Analytic Hierarchy Process* (Wicaksono, 2018).

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan metode yang efektif pengambilan keputusan ketika ada subjektivitas dalam masalah (Rimantho, 2017). Metode SAW ini membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstruktur suatu hierarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas.

Fuzzy adalah metode yang dipakai untuk mengatasi hal yang tidak pasti pada masalah – masalah yang mempunyai banyak jawaban. Pada tahun 1965 Zadeh mengembangkan *Fuzzy logic* untuk pertama kalinya. Pada dasarnya *Fuzzy*

logic merupakan logika bernilai banyak atau *multivalued logic* yang mampu mendefinisikan nilai di antara keadaan yang konvensional seperti benar atau salah, ya atau tidak, putih atau hitam dan lain-lain. Logika *Fuzzy* menyediakan cara untuk menggambarkan kesimpulan pasti dari informasi yang samar-samar, ambigu dan tidak tepat. Tidak seperti boolean yang mendefinisikan sebuah data dengan 1 dan 0, *Fuzzy* mendefinisikan data dengan derajat keanggotaan dengan rentan antara 0 sampai 1.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merancang “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai Dengan Metode Fuzzy SAW” yang digunakan sebagai pendukung pengambilan keputusan di lingkungan instansi Pelindo III. Metode ini meliputi proses yang dimulai dari pembobotan kriteria untuk mengetahui bobot kepentingan masing-masing indikator kemudian indikator yang dapat menghasilkan bobot alternatif untuk mengetahui nilai tertinggi dari alternatif yang ada. Diharapkan dengan sistem ini dapat membantu pengambil keputusan dalam mendapatkan informasi untuk kenaikan jabatan pegawai di lingkungan instansi Pelindo agar lebih obyektif.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, diketahui beberapa masalah-masalah sebagai berikut :

1. Belum ada metode penilaian tertentu untuk melakukan usulan kenaikan jabatan pegawai di lingkungan instansi Regional 3 PT Pelindo sehingga kenaikan jabatan cenderung masih bersifat subyektif oleh atasan dan Person In Charge.
2. Sulitnya melakukan kenaikan jabatan terhadap pegawai dikarenakan proses usulan tidak memiliki kriteria dan perhitungan yang pasti.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan dalam skripsi ini yaitu:

Bagaimana membuat system pendukung keputusan kenaikan jabatan pegawai dengan menggunakan metode Fuzzy SAW di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 3?

1.4 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan-batasan masalah yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Data yang digunakan adalah data pegawai di kantor instansi Regional 3 PT Pelindo Nilai kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai yang diperoleh dari penilaian pegawai dari segi tingkatan jabatan, masa kerja, kinerja, dan pelatihan
2. Bahasa pemrograman yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahasa pemrograman PHP dan MySQL
3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Fuzzy SAW

1.5 Tujuan Penelitian

Membangun suatu sistem pendukung keputusan dan membantu pihak kantor instansi terkait dalam penentuan kenaikan jabatan pegawai di lingkungan instansi Regional 3 PT Pelindo dengan metode Fuzzy SAW.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan di dalam penelitian ini penulis dapat memberikan beberapa manfaat-manfaat yaitu :

1. Bidang Disiplin Ilmu Informatika
Menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pegawai menggunakan metode *Fuzzy SAW*
2. Dunia Pendidikan
Menambah referensi literatur bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan sistem lain dengan metode yang sama
3. Masyarakat
Membantu pihak instansi terkait dalam kegiatan penentuan kenaikan jabatan pegawai di lingkungan instansi Regional 3 PT Pelindo
4. Penulis

Sebagai sarana dalam mengimplementasikan ilmu yang telah didapat
yaitu metode *Fuzzy* SAW